

#135



AddNEWS

CIRCULAR INFORMATIVA OCTUBRE 2020

SUMARIO

LEGAL

El Gobierno declara el estado de alarma para dar cobertura jurídica al toque de queda

El Gobierno aprueba un estado de alarma con toque de queda en toda España hasta el próximo mes de mayo.

[> Leer más](#)

El Supremo declara la existencia de relación laboral entre GLOVO y un repartidor

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo zanja la polémica de los riders y la empresa GLOVO.

[> Leer más](#)

OUTSOURCING

Novedades y obligaciones en los Planes de igualdad y registros retributivos a implementar en las empresas

Este 14 de octubre se han publicado los Reales Decretos 901 y 902/2020 en los que se regulan los planes de igualdad y su registro y se legisla sobre la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

[> Leer más](#)

FISCAL

Impacto de las prestaciones recibidas en un ERTE en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas del 2020

Debido a la situación de Covid, muchos empleados (a través de los Expedientes de Regulación de Empleo) se han visto obligados a solicitar las ayudas al SEPE.

[> Leer más](#)

CONSULTORÍA

Modelización financiera con Excel

Claves para realizar modelos financieros útiles y fiables.

[> Leer más](#)

El Dinero Digital Soberano Programable (CBDC) un acelerador de la economía

La emisión de Dinero Digital Soberano Programable nos podría ayudar a superar los efectos negativos que está provocando la COVID en la economía.

[> Leer más](#)

M&A

La confidencialidad: un aspecto clave en el proceso de compraventa

Nuestra larga experiencia asesorando operaciones de fusiones y adquisiciones no ha enseñado que la gestión de la confidencialidad es un factor clave en cualquier proceso de compraventa.

[> Leer más](#)

**Moisés ÁLVAREZ**

Socio área Laboral

malvarez@advante.com

El Gobierno declara el estado de alarma para dar cobertura jurídica al toque de queda

El Gobierno aprueba un estado de alarma con toque de queda en toda España hasta el próximo mes de mayo.

El Gobierno ha vuelto a declarar el estado de alarma en todo el estado desde este domingo, pero en esta ocasión, menos estricto que el anterior, y con mucho más margen de actuación para las comunidades autónomas, que en su mayoría han ido las que han solicitado esta medida para poder tener la cobertura legal suficiente para la aplicación de medidas que afecten o limiten derechos fundamentales de los ciudadanos.

La medida estrella, es la declaración de un toque de queda obligatorio entre las 23 de la noche y las 6 de la mañana en todo el país, que en principio está prevista que dure hasta el próximo 9 de mayo, duración que debe ser ratificada por el poder legislativo durante esta semana.

Entre las principales medidas, se encuentra también la limitación a la circulación que estará prohibida entre las 23 y las 6 horas en toda España, salvo en Canarias. En esa franja, solo se podrá transitar por causas justificadas, como adquirir medicamentos, ir al trabajo y cuidar a personas. Pero las autonomías podrán ampliar o restringir este plazo en una hora, tal como se ha hecho en Cataluña, en la que se ha limitado la movilidad entre las 22 de la noche y las 6 de la mañana.

Las comunidades también podrán limitar la salida y entrada de sus territorios, total o parcialmente, ya sea en la autonomía al completo, en un municipio o en un barrio.

Los territorios pueden restringir las reuniones a un máximo de seis personas (como ocurre en Cataluña) o incluso menos, salvo que se trate de convivientes.

Durante esta semana, seguiremos de cerca como se desarrollan las limitaciones a la movilidad y el resto de medidas que puedan adoptar las comunidades autónomas, ya que pueden tener un fuerte impacto en el sí de las relaciones laborales, pudiendo ser catalizadores de nuevos expedientes de suspensión de empleo en base al impedimento o limitación que la medida tomada por el Gobierno puede provocar sobre la actividad de muchas empresas. ■



**Moisés ÁLVAREZ**

Socio área Laboral

malvarez@advante.com

El Supremo declara la existencia de relación laboral entre GLOVO y un repartidor

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo zanja la polémica de los riders y la empresa GLOVO.

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha declarado en fecha 23/09/2020, mediante un comunicado, que la relación existente entre un repartidor (*rider*) y la empresa Glovo, tiene naturaleza laboral. El Tribunal rechaza elevar cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Estima el primer motivo del recurso de casación para la Unificación de Doctrina interpuesto por el demandante, argumentando que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo, examinando en particular las de dependencia y ajenidad.

El TS sostiene que Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. Sino que se trata de una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Siendo titular de los activos esenciales para la realización de la actividad, sirviéndose de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio en la organización de trabajo del empleador. ■





Víctor Jiménez

Socio área Outsourcing

vjimenez@advante.com



Moisés Álvarez

Socio área Laboral

malvarez@advante.com

Novedades y obligaciones en los Planes de igualdad y registros retributivos a implementar en las empresas

Este 14 de octubre se han publicado los Reales Decretos 901 y 902/2020 en los que se regulan los planes de igualdad y su registro y se legisla sobre la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

REAL DECRETO 901/2020: PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO

Este real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ciertamente, todas las empresas deberán respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Ahora bien, **solo es obligatoria la implantación de un plan de igualdad para las empresas con 50 o más personas trabajadoras.** Esta implantación deberá hacerse efectiva para las empresas de más de 100 trabajadores y hasta 150 el 08 de marzo de 2021 y para las empresas de más de 50 trabajadores y hasta 100 el 08 de marzo de 2022 (cabe recordar que para empresas con más de 150 trabajadores la implantación de un plan de igualdad ya debería estar realizada y para las empresas con menos de 50 trabajadores será voluntaria salvo que expresamente se prevea en el convenio colectivo).

En este sentido y a los efectos del cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición. Señalar que cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

Respecto al plazo para llevar a cabo la negociación y sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, **las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado el número de personas en plantilla que lo hacen obligatorio.**

Las empresas no contempladas en el apartado anterior y que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación

dentro del plazo establecido en el convenio colectivo o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo.

En todo caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalicen los plazos previstos anteriormente.

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En las empresas donde no exista representación legal se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte.

Las competencias de esta comisión negociadora son las siguientes:

- A** Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- B** Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- C** Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.



- D** Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- E** Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- F** Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación

Previo al plan de igualdad se deberá realizar un análisis de la situación de la empresa, llamado **diagnóstico de situación**, que recogerá al menos las siguientes materias:

- A** Proceso de selección y contratación.
- B** Clasificación profesional.
- C** Formación.
- D** Promoción profesional.
- E** Condiciones de trabajo, incluida la **auditoría salarial** entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- F** Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- G** Infrarrepresentación femenina.
- H** Retribuciones.
- I** Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.

Después de realizar este diagnóstico de situación se deberá implementar el plan de igualdad al objeto de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo si la hubiera.

El real decreto recoge cómo conviene estructurar estos planes y qué contenido deben abarcar debiéndose incluir a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa:

- A** Determinación de las partes que los conciertan.
- B** Ámbito personal, territorial y temporal.
- C** Informe del diagnóstico de situación de la empresa
- D** Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- E** Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- F** Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- G** Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- H** Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- I** Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

- J** Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- K** Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Respecto a la duración y vigencia de los planes de igualdad se estará a lo que las partes negociadoras decidan no pudiendo, en todo caso, ser superior a los 4 años. Ahora bien, deberán revisarse obligatoriamente cuando concurren determinadas circunstancias como, por ejemplo, un supuesto de fusión o absorción o por actuación de la Inspección de Trabajo.

Durante la vigencia, el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, **se realizará al menos una evaluación intermedia** y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Respecto al registro de estos planes el real decreto estipula su obligatoriedad. La inscripción se realizará en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. En este registro, que no es otro que el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, también podrán depositarse voluntariamente las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Por último, cabe apuntar que este real decreto entra en vigor a los tres meses de su publicación, es decir, 14 de enero de 2021.

REAL DECRETO 902/2020: IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El objetivo de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

También se habla del concepto de **principio de transparencia retributiva** que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo y que se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en este real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Relacionado con el punto anterior de nuevo se establece el criterio que **un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.**

Por lo tanto, para garantizar estos preceptos y de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, **todas las empresas deben tener un registro**

retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones y, al efecto, **deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.** El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro. Asimismo, la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro.

Las personas trabajadoras tendrán acceso a este registro salarial a través de la representación legal de la empresa. En el caso de que se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las empresas que elaboren un plan de igualdad, obligadas o no por el número de plantilla, deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa a la negociación que requieren dichos planes de igualdad. Asimismo, esta auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

A estos efectos, la auditoría retributiva implica las siguientes dos obligaciones para la empresa: a) **la realización del diagnóstico de la situación retributiva de la empresa** con la evaluación y valoración de los puestos de trabajo y la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva (medidas de conciliación, promoción profesional, etc.) y b) **el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Cabe añadir que esta auditoría retributiva tendrá unas peculiaridades diferenciadas respecto del registro salarial obligatorio de las empresas. De este modo, el registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados y, se deberá aportar justificación, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

Para la realización de la valoración de los puestos de trabajo (igual retribución para puestos de igual valor) respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del real decreto 14 de abril de 2021, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

Desde los departamento de Gestión Laboral y Jurídico Laboral de AddVANTE quedamos a su disposición para ampliar esta información o resolver cualquier duda que pudiera surgir relacionada con este artículo. ■

**Ángel Pérez**

Socio Área Planificación

Tributaria

aperez@advante.com

Impacto de las prestaciones recibidas en un ERTE en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas del 2020

Debido a la situación de Covid, muchos empleados (a través de los Expedientes de Regulación de Empleo) se han visto obligados a solicitar las ayudas al SEPE. Debe tenerse en cuenta que dichos rendimientos llevan aparejado un efecto que afectará en muchos casos en las declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que se presentarán el próximo mayo del 2021.

Si bien estas ayudas han supuesto un respiro para los contribuyentes, el impacto fiscal que se puede generar de la aplicación de un ERTE viene determinado por los requisitos que establece la norma fiscal que regula el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y, más concretamente, respecto a los límites establecidos a fin y efecto de determinar la obligación de presentar la declaración.

La normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas establece que no tendrán la obligación de declarar, entre otros supuestos, ya sea en tributación individual o conjunta los contribuyentes cuyos rendimientos íntegros del trabajo no superen el límite de 22.000 euros anuales. No obstante, **y aquí está el punto crítico que puede generar el impacto en el IRPF del año 2020, dicho límite se reduce a 14.000 euros para los contribuyentes que perciban rendimientos del trabajo que provengan de más de un pagador, salvo determinadas excepciones.**

En este sentido, el hecho que el empleado haya recibido durante el año 2020 tanto la nómina por parte de la empresa, así como posteriormente la ayuda proveniente del SEPE, hace que caiga de pleno en el supuesto de hecho mencionado.



A tenor de lo anterior, el impacto en sí viene dado por el hecho de que el SEPE no aplica retención o retiene importes no relevantes, lo que puede suponer que, en el momento de presentar la declaración del impuesto existan cuotas diferenciales a pagar para el contribuyente.

Es por ello, que recomendamos que aquellos empleados que puedan verse afectados por dicha circunstancia **soliciten formalmente a las entidades para las que trabajan el incremento de la retenciones o pagos a cuenta para eliminar o minorar ese efecto**. Esta solicitud también podría dirigirse al SEPE, pero dada la dificultad de obtener respuesta de este organismo público, puede ser más efectiva la primera opción propuesta.

Dicha solicitud tiene su base normativa en el artículo 88.5 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En el mismo se establece que el trabajador puede solicitar en cualquier momento, de sus correspondientes pagadores, la aplicación de tipos de retención superiores a los que resulten de aplicar la norma que regula cálculo de retenciones. Para ello se requiere que la solicitud se realice por escrito, al menos, con 5 días de antelación a la confección de las nóminas.

Notar que el nuevo tipo de retención se aplicará una vez solicitado hasta la finalización de año y seguirá estando en vigor hasta la renuncia por escrito por parte del trabajador del citado porcentaje o bien, hasta que le sea de aplicación un tipo de retención superior. ■



Joan Jiménez

Socio Área Consultoría

jjimenez@advante.com

Modelización financiera con Excel

Claves para realizar modelos financieros útiles y fiables.

Las hojas de cálculo, y Excel en concreto, son el instrumento de modelización universalmente utilizado en el ámbito financiero.

Un modelo financiero es la representación simplificada de la realidad económico-financiera de la empresa y permite contestar a la pregunta: ¿Qué pasará en el futuro sí...?

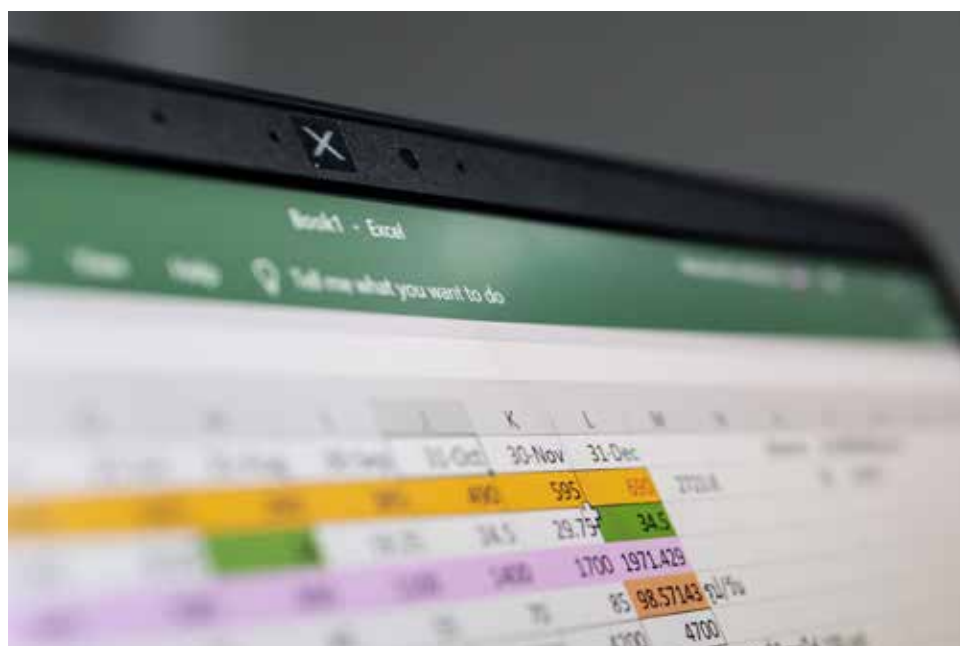
Por ejemplo, deseamos lanzar una nueva línea de negocio que implica unas inversiones y sobre las que tenemos unas expectativas de venta. Un modelo financiero nos será útil en primera instancia para evaluar la rentabilidad de la inversión y las necesidades financieras que requerirá a lo largo del tiempo.

Dado que el futuro es incierto, lo lógico es cuestionarnos también que pasaría ante circunstancias diferentes de las que consideramos más plausibles a priori: ¿qué efecto tiene que la curva de incremento de las ventas siga una pauta más lenta? ¿qué pasa si las ventas no superan un cierto límite? ¿y si los gastos de aprovisionamiento son un 10% mayores de los previstos? ...

Todas estas preguntas pueden y deben ser contestadas con un modelo financiero que, además, ayude a visualizar y comprender las posibilidades y limitaciones de este futuro incierto.

¿CUÁNDO ES NECESARIO REALIZAR MODELOS FINANCIEROS?

Los modelos financieros suelen ser particularmente relevantes para la determinación de los flujos de caja que podemos esperar en el futuro. Tenemos tendencia a pensar estáticamente y contemplar el beneficio global que puede proporcionar, por ejemplo, una nueva iniciativa



de expansión, traduciendo un escándalo como una cuenta de explotación. Sin embargo, nuestra intuición nos suele traicionar minusvalorando las inversiones dinámicas en capital circulante que esta nueva iniciativa implica.

En ocasiones este error significa tener que improvisar soluciones sobre la marcha y, contando con que el gap financiero no sea elevado y que la rentabilidad sea positiva, conseguir que los apuros financieros sobrevenidos puedan gestionarse para acabar convirtiéndose en una anécdota.

En otras ocasiones la asfixia financiera puede tener consecuencias más graves. En todos los casos siempre es preferible evaluar con anterioridad las dificultades a las que podemos enfrentarnos que tener que reaccionar ante hechos consumados.

Asimismo, los modelos financieros sirven para que terceros diferentes de la empresa puedan visualizar de una manera clara y precisa la capacidad futura de una empresa para generar flujos de efectivo. Esto es particularmente útil en procesos de incorporación de financiación externa (inversores en capital o financiadores bancarios), así como en procesos de transacción donde el responsable del modelo se convierte en un componente clave de los equipos de Corporate Finance y M&A.

LAS VENTAJAS Y LAS LIMITACIONES DE EXCEL

La ubicuidad y flexibilidad del Excel son al mismo tiempo su gran ventaja y su principal limitación.

Todo responsable financiero, y prácticamente todo directivo de una empresa, utiliza Excel de manera habitual como “lingua franca” para comunicar numéricamente desde tablas de información, hasta sofisticados modelos de negocio, pasando por los cálculos más triviales.

La flexibilidad de Excel para construir esquemas de relaciones numéricas muy rápidamente y poderlos modificarlos de una manera progresiva y ágil, es la segunda característica que explica el éxito de Excel y su especial adecuación a las tareas de modelización financiera.

Existen ERP's que incorporan módulos específicos para realizar proyecciones financieras, básicamente centradas en la preparación y seguimiento de presupuestos, y que tienen su principal ventaja en que están perfectamente conectados a los datos que se requieren para realizar la proyección.

Se trata, no obstante, de herramientas rígidas que responden a un propósito muy concreto. Cuando surge una pregunta de “¿qué pasaría si...?” que excede los límites de las preguntas prefijadas, nos encontramos ante la necesidad de realizar adaptaciones y parametrizaciones en el ERP que pueden ser extremadamente lentas y costosas en su implementación.

Excel por el contrario permite realizar adaptaciones o introducir nuevas reglas de negocio en un modelo de una manera progresiva, rápida y económica. Es por ello que los fiables, pero poco flexibles, ERP's suelen proveer de la exportación de set de datos para ser tratados y manipulados en Excel.

Esta flexibilidad para realizar modificaciones y añadir nuevas funcionalidades a un modelo Excel constituye, si no es adecuadamente gestionada, su principal fragilidad. Todos hemos experimentado la frustración de obtener respuestas erróneas de un modelo financiero por las razones más nimias, como que algún usuario había manipulado involuntariamente una

celda o que se había producido una confusión de signo y se había tratado un gasto como ingreso o viceversa.

LA IMPORTANCIA DE UNA BUENA MODELIZACIÓN

El hecho de que Excel como herramienta sea extraordinariamente amigable e intuitiva en una fase inicial de aprendizaje, puede llevarnos a creer que la construcción de modelos financieros en Excel es una actividad sencilla y que puede ser acometida por cualquiera que conozca sus rudimentos, es decir, por prácticamente todo el mundo.

Esta creencia constituye la principal causa de la fragilidad atribuible a Excel antes citada. Lo cierto es que la construcción de buenos modelos implica tanto el dominio de las múltiples posibilidades que ofrece Excel como herramienta sofisticada (con cerca de 400 funciones predefinidas), como la adopción de buenas prácticas y de una metodología rigurosa en su construcción para conseguir minimizar las posibilidades de error.

El dominio de Excel y de una metodología adecuada son la base no solo para evitar errores en la construcción del modelo sino, sobre todo, para dotarlo de la mayor estructuración y legibilidad posible.

Los modelos que arrojan resultados contraintuitivos, pero que son correctos, son especialmente útiles ya que ayudan a tomar decisiones alternativas a las que se hubieran tomado inicialmente en base únicamente a la intuición. Sin embargo, este tipo de modelos son altamente peligrosos si su complejidad los convierte en la práctica en una caja negra difícil de entender y verificar.

En este sentido cabe señalar que aquí aplica la máxima de “menos es más”. Conseguir la mayor simplicidad posible en un modelo redundante en un mejor entendimiento del mismo, lo cual es un punto clave tanto para trasladar confianza sobre el modelo a terceros, como para poder disponer de una herramienta que sea fácil de modificar y mantener a largo plazo.

Construir modelos simples (que no simplistas) y bien estructurados, constituye por tanto la clave más relevante para que éstos sean útiles y confiables. Es decir, un buen modelo es aquel que, ante un resultado que se aparta de nuestra intuición, nos permite entender la secuencia de pasos que conducen a ese resultado y estar seguros de que ese resultado es correcto y porqué.

De alguna manera un buen modelo financiero nos ayuda a aprender y a gestionar mejor. En un artículo posterior se expondrán toda una serie de buenas prácticas que aplicamos desde el área de análisis financiero de AddVANTE y que pueden ser adoptadas para conseguir este propósito.

Si bien hemos hecho referencia hasta ahora a los aspectos técnicos y metodológicos, la calidad de una modelización financiera no recae únicamente en lo anterior, sino también en que el equipo de modelización esté formado por perfiles generalistas y experimentados que dominen en profundidad los mecanismos contables, tributarios, financieros, etc. así como la visión estratégica global de las operaciones de una empresa.

Es este conocimiento transversal el que posibilita interactuar eficazmente con los expertos en las diferentes áreas del negocio y llevar a cabo de una manera acertada la simplificación que todo modelo implica, sin distorsionar la visión fundamental de la realidad de la empresa. ■

**Xavier Gasia**

Socio Área Blockchain

xgasia@advante.com

El Dinero Digital Soberano Programable (CBDC) un acelerador de la economía

La emisión de Dinero Digital Soberano Programable nos podría ayudar a superar los efectos negativos que está provocando la COVID en la economía.

Resulta difícil establecer, con precisión, el momento en el que se produjo históricamente la monetización de la sociedad, si bien parece que hacia el año 2.200 a.C. ya se realizaban pagos utilizando algún tipo de dinero. Este dinero estaba concebido como dinero-mercancía de tal forma que tenía un valor intrínseco (ganado, semillas, ... y más tarde oro, plata...) que facilitaba los intercambios de bienes y servicios.

A mediados del siglo XVIII se generalizó el uso del dinero emitido con el soporte de alguna mercancía (dinero fiduciario), consistente en elementos representativos del bien utilizado como subyacente (certificados de oro). Estos certificados carecían de valor intrínseco, aunque estaban respaldados por la mercancía correspondiente, y podían intercambiarse por una cantidad fija de la mercancía subyacente, añadiendo la ventaja de su portabilidad y la de la capacidad de enviar y transferir grandes sumas de dinero de un lugar a otro. El sistema mundial se basó en el dinero fiduciario hasta 1971, momento en el que Estados Unidos decidió abandonar los acuerdos de Bretton Woods de 1944 y el dólar, divisa de referencia internacional, dejó de ser convertible en oro.

Desde el abandono del patrón oro, las economías se basan en el llamado "dinero fiat", en el que, si bien tiene múltiples similitudes con el dinero fiduciario, el portador no tiene derecho al reembolso de ninguna mercancía. De esta manera el "dinero fiat" se configura como cualquier dinero de curso legal designado como tal y emitido por una autoridad central, sin más respaldo que la confianza que se tenga en esta autoridad central.



Los Bancos Centrales han sido, durante muchos años, los proveedores de liquidez monetaria al sistema financiero. El dinero cumple una triple función, a saber:

- A Medio de intercambio:** el dinero se utiliza como instrumento de cambio en el comercio, para evitar así los inconvenientes del sistema tradicional del trueque.
- B Unidad de Cuenta:** el dinero opera como unidad numérica estándar para medir el valor y el coste de los bienes, servicios, derechos de crédito y deudas.
- C Depósito de Valor:** el dinero mantiene un cierto valor (no necesariamente invariable) a lo largo del tiempo, por lo que puede ser guardado (o atesorado) para ser utilizado para su tenedor en un momento futuro.

El dinero es una institución social que se moldea a las necesidades de la sociedad en cada momento y que se ha ido adaptando a los tiempos. Así desde que se minó el block génesis de Bitcoin el 3 de enero de 2009, un nuevo paradigma ha surgido en la evolución del dinero en su configuración y funcionalidad, hasta tal punto que los Estados han visto amenazada su capacidad de emisión ante las propuestas disruptivas de grandes corporaciones para utilizar un medio de pago propio utilizando una cesta de diversas divisas para conseguir una estabilización de su valor (Ej: Libra). Este pulso al emisor ha impulsado la conceptualización por parte de todos los Estados soberanos de un nuevo dinero, el Dinero Digital Soberano Programable o Central Bank Digital Currency, que cumple su función de servir a los objetivos de política monetaria y de estabilidad financiera sin dejar de coexistir y complementar a las actuales formas de dinero y de promover la innovación y eficiencia en los procesos y costes del mercado de capitales. China ya la ha lanzado en una fase de pruebas. Europa y muchos otros Estados ya están trabajando en ello, y no tardaremos mucho en verlo y aceptarlo como un medio de pago, unidad de cuenta y depósito de valor en nuestras vidas cotidianas.

El Dinero Digital Soberano Programable es una forma digital del dinero emitido por el Banco Central diferente del balance tradicional de anotación en cuenta como reserva, que debe cumplir una serie de requisitos: convertibilidad a la par, fácil de usar, socialmente aceptado y disponible, incluso en transacciones offline, de bajo coste o sin coste para los usuarios, resistente a los ciberataques, de anotación instantánea, resistente a fallos operacionales y interrupciones de servicio, disponible 24/7/365, que permita gran volumen de operaciones por segundo, potencialmente escalable a grandes volúmenes, interoperable entre sistemas, y lo suficiente flexible y adaptable al cambio.

Si el uso del CBDC se expande, los depósitos bancarios en instituciones financieras van a descender, con lo que van a limitar su capacidad de crédito y solvencia. De hecho, cambiarán de comportamiento hacia una actitud más conservadora a la hora de prestar dinero puesto que la información de sus clientes se convertiría en obsoleta en poco tiempo y podrían perjudicar sus métodos de valoración del rating de clientes, comprometiendo su solvencia crediticia. Si el CBDC se emite directamente sin la intermediación de las instituciones financieras, estas perderían la capacidad de creación de dinero vía concesión de préstamos, se deterioraría considerablemente la rentabilidad de sus accionistas.

Si se conecta el CBDC directamente entre el Banco Central y los ciudadanos, las reservas del Banco central van a descender y los depósitos bancarios digitales van a aumentar, con lo que además de aumentar la velocidad de circulación del dinero van a acelerar la transición de la economía post-pandemia COVID a una rápida recuperación en V en lugar de una segregación de la población en K.

La política monetaria expansionista conocida como "Quantitative Easing" utilizada en la crisis del 2008, al no alcanzar en profundidad al sector privado, lo cual es reproducible, no compensó

el aumento de deuda exacerbado que alcanzó. Tenemos una segunda oportunidad que no debemos desaprovechar: el uso de la tecnología Blockchain asociado a las políticas monetarias y de estabilidad financiera. Blockchain permite la trazabilidad, la transparencia, la marca de tiempo, la descentralización, la distribución y la ejecución en tiempo real de transacciones a través de los smart contracts que pueden suponer un cambio de paradigma para la gestión de la deuda pública y la gestión de recursos de los Estados.

Si el intercambio de CBDC entre bancos se permite, si se permiten los préstamos a corto plazo entre ellos, el mercado residencial y el consumo van a aumentar considerablemente y podremos revertir la crisis biológica en la que estamos inmersos.

El Estado tiene el deber de gestionar los recursos públicos de una forma transparente y veraz. Conseguir un efecto de "helicopter money" (una cantidad de dinero mensual para todos) a muy corto plazo bien valen los esfuerzos y sacrificios que estamos haciendo y que tendremos que hacer en un futuro para devolver la deuda que hemos contraído. Merece la pena intentarlo y revertir efectos perniciosos de la pandemia provocada por el COVID-19. Tenemos que actuar de inmediato.

Este mes hemos comprado otro billete de tren y no podemos cogerlo porque no ha llegado. Ya está tardando demasiado. ¡A ver si lo hemos perdido! ■

**Lluís Lluch**

Socio Área de M&A

llluch@advante.com

La confidencialidad: un aspecto clave en el proceso de compraventa

Nuestra larga experiencia asesorando operaciones de fusiones y adquisiciones no ha enseñado que la gestión de la confidencialidad es un factor clave en cualquier proceso de compraventa.

Como hemos indicado en otros artículos, el éxito de una venta o adquisición viene determinado por la buena gestión de cada una de las fases del proceso en sí.

Hay un común denominador en todas las fases: **la confidencialidad**.

La confidencialidad es fundamental especialmente cuando se quiere vender un negocio, pero ¿cómo evitar que el personal, los clientes, proveedores, competidores o terceros sean conocedores de que existe un interés por vender o del estado en el que se encuentra la operación?

Si el mercado o las personas “equivocadas” son conocedoras de que existe un interés por la venta, se puede poner en peligro la buena gestión y la confianza de la propiedad en el proyecto. No es de extrañar que, por esta razón, muchos propietarios de negocios estén profundamente preocupados de cómo gestionar la confidencialidad.

Nuestra dilatada experiencia asesorando operaciones de fusiones y adquisiciones no ha enseñado que la gestión de la confidencialidad es un factor clave y en general podemos decir que es una combinación de técnicas estrictas, procedimientos y una estrategia de comunicación acordada, adaptada a cada cliente.

Por este motivo la figura del asesor es clave a la hora de buscar posibles interesados en la compra, ya que el hecho de utilizar un intermediario evita dar a conocer en un primer



momento la identidad del vendedor. Asimismo, se facilita en fase preliminares, el cribaje de posibles curiosos o interesados en obtener información sobre los datos del vendedor.

Todo ello hace que los asesores utilicemos distintas cautelas desde el primer momento en que se inicia el proceso, entre ellas:

- La preparación de un “perfil ciego del vendedor” que atraiga el interés de posibles interesados.
- Una selección de posibles compradores que realmente puedan aportar valor a la transacción.
- La solicitud de una carta de confidencialidad que incluya cláusulas de salvaguarda o penalizaciones en caso de incumplimiento.
- La celebración del mayor número de reuniones con los asesores en las instalaciones de estos.

La utilización de correos electrónicos con acceso restringido a la propiedad del negocio.

Asegurar la integridad de la información digital y física que se mueve a través de internet, así como la custodia de archivos por parte del asesor y el vendedor.

La confidencialidad se trata de control. Por consiguiente, todo lo que hacemos en nombre de nuestro cliente debe estar aprobado y firmado por este durante todo el proceso.

En este sentido, es fundamental consensuar con el vendedor al que representamos los siguientes aspectos:

- Listado de potenciales compradores, tanto aquellos que compran por una razón más industrial o estratégica como los puramente financieros (fondos de inversión).
- El perfil ciego que presentaremos, también denominado “teaser”
- El contrato de confidencialidad también denominado por sus siglas en inglés (NDA)
- El memorándum de información confidencial (CIM), que es un documento amplio que recoge la información más relevante de la compañía para que los posibles seleccionados puedan revisarla y tomar una posición al respecto.

El primer contacto con los potenciales inversores se realiza mediante una llamada telefónica y un correo electrónico en el que se incorpora una descripción general de la empresa a vender, lo que en el sector conocemos como “teaser”.

En AddVANTE, esta comunicación la realizamos siempre de forma directa con los directores generales, propietarios o responsables de M&A de los posibles compradores, y nunca enviamos la información a correos electrónicos genéricos.

Para preservar la confidencialidad, ni la persona que llama ni la carta mencionan a la empresa que se vende, ni ningún detalle que pueda identificarla. Para asegurar la mencionada confidencialidad, realizamos una prueba semántica a través de Google sobre el texto utilizado en el perfil ciego, de forma que se garantice que la combinación de palabras o frases utilizadas no sea detectable fácilmente por los motores de búsqueda de internet.

Solo cuando las personas seleccionadas han firmado un Acuerdo de Confidencialidad (NDA), enviamos el Memorándum Confidencial de Información (CIM). El cual habrá sido revisado por la propiedad y consensuado con esta.

Una pregunta habitual que realiza el vendedor tiene que ver sobre cómo se puede garantizar que los participantes en el proceso respetarán el Acuerdo de Confidencialidad (NDA).

En primer lugar, cabe destacar que es un acuerdo vinculante ligado a la ley y a una jurisdicción específica que incluye penalizaciones importantes por incumplimiento.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que la mayoría de los compradores valoran la confidencialidad tanto como los vendedores, ya que el vendedor también requerirá, a través de sus asesores, información confidencial del comprador, y este último querrá mantener la confidencialidad ante terceros para no desvelar su estrategia y evitar perder la ventaja competitiva de la potencial operación.

Como podemos ver, la confidencialidad es un aspecto crítico y transversal durante todo el proceso de venta y que debe garantizarse desde las fases más preliminares y de concepción de la operación. Una mala gestión de la confidencialidad puede acarrear problemas graves en la organización, afectar al resultado final del proceso, e incluso provocar una cancelación de la transacción. ■

CONSEJO EDITORIAL



José María López
Socio Área Fiscal Financiero
✉ jmlopez@advante.com



Arantxa Hernández
Socia Área Planificación Tributaria
✉ ahernandez@advante.com



Noelia Acosta
Socia Audiaxis
✉ nacosta@audiaxis.com



Joan Jiménez
Socio Área Consultoría
✉ jjimenez@advante.com



Eulalia Rubio
Socia Área Legal
✉ erubio@advante.com



Moisés Álvarez
Socio Área Legal
✉ malvarez@advante.com



Jordi Martínez
Socio Área Consultoría
✉ jmartinez@advante.com



Ignasi Blajot
Socio Área Legal
✉ iblajot@advante.com



Víctor Jiménez
Socio Área Gestión Laboral
✉ vjimenez@advante.com

AddVANTE 

Barcelona: Av. Diagonal, 482 1ª Planta / 08006 Barcelona / Tel. (+34) 93 415 88 77

Madrid: Castelló, 82 4º izq. / 28006 Madrid / Tel. (+34) 91 441 53 15

advante@advante.com · www.advante.com



La información contenida en la circular informativa AddNEWS no puede ser aplicada a ningún caso particular sin un asesoramiento previo. La presente información es de carácter general por lo que, dada la complejidad de los temas, los mismos deberían ser objeto de comentarios particularizados previamente a cualquier toma de decisiones.